



## COMMENT PASSER D'UN ARRÊT DE TRAVAIL VERS UNE ACTIVITE PARTIELLE

Le 3 avril 2020, le Ministère du travail a actualisé son document « dispositif exceptionnel d'activité partielle », abordant l'articulation d'un arrêt de travail avec une période d'activité partielle.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

4 situations sont envisageables, avec des traitements spécifiques et particuliers :

**1. Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie hors covid-19 et les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle**

- Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit ;
- Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.
- Le complément employeur, s'il est obligatoire par une convention, est soumis aux prélèvements sociaux et fiscaux (droit commun)

**2. Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt**

en activité partielle, et l'activité partielle prend la forme d'une **fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'établissement** :

- Cette situation, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié que l'employeur doit alors signaler à la CPAM (selon la même méthodologie qu'une reprise anticipée)
- Si cela est impossible, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.
- En revanche, il faut noter qu'aucune prolongation ou qu'aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.
- Pour le cas des AT pour « Personnes à risque » : l'employeur est tenu de mettre un terme à l'arrêt automatique prolongé auprès de la CPAM ;

**3. Le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire** mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle et l'activité partielle prend la forme **d'une réduction de l'activité.**

- Impossible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les IJ de la CPAM.
- L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

**4. Le salarié est d'abord placé en activité partielle et tombe ensuite malade**

- Le bénéfice du dispositif d'activité partielle **s'interrompt** alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit
- Maintien employeur **s'ajuste** pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent **au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut**, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt
- Ce complément employeur, s'il est obligatoire par une convention, est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération